

INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA

2008/2009



TII

DOCUMENTO DE TRABALHO

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOUTRINA OFICIAL DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA.

**A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA
PATERNIDADE NO ÂMBITO DA FORÇA
AÉREA**

MANUEL FERNANDO DE OLIVEIRA GIL
CAP/TABST



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

**A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE NO
ÂMBITO DA FORÇA AÉREA**

CAP/TABST Manuel Fernando de Oliveira Gil

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2008/2009

Lisboa 2009



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE NO ÂMBITO DA FORÇA AÉREA

CAP/TABST Manuel Fernando de Oliveira Gil

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2008/2009

Orientador: TCOR/PILAV Sérgio Pereira

Lisboa 2009



Agradecimentos

Ao meu orientador, TCOR Sérgio Pereira, pelas suas críticas e orientações.

Ao CAP Vaz pela revisão do Abstract.

A todos os entrevistados, que pela sua competência e experiência contribuíram para o desenvolvimento e conclusões do trabalho.

Um especial agradecimento à minha esposa e ao meu filho pelo tempo que não lhes dediquei.



Índice

Introdução	1
1. A Protecção da Maternidade e da Paternidade em Portugal.....	4
a. Condições gerais da protecção da maternidade e da paternidade	4
(1) Os primórdios da protecção da maternidade e da paternidade	4
(2) A actual legislação portuguesa sobre a protecção da maternidade e da paternidade	5
(3) Contra-ordenações na protecção da maternidade e da paternidade	8
b. A evolução da incorporação feminina na Força Aérea.....	8
(1) Casamento/União de facto entre militares	10
(2) Factores geradores de conflito	10
(3) A mulher na Força Aérea e a protecção à maternidade	11
(4) A organização familiar e a carreira militar	12
2. Tratamento de dados e análise de conteúdo	13
a. Caracterização do sujeito analisado	13
b. Caracterização da profissão militar	14
c. Organização da vida familiar	15
3. Discussão dos resultados alcançados face às hipóteses.....	15
a. Análise dos dados	16
4. Modelos de acção para a Força Aérea	19
a. Síntese comparativa dos resultados	19
b. Medidas concretas para legislar sobre as hipóteses levantadas.....	19
Conclusões.....	21
Bibliografia.....	29
Índice de Tabelas	
Anexo A – Efectivos da Força Aérea na efectividade de serviço	A-1
Anexo A – Evolução do número de mulheres militares na Força Aérea	A-2
Anexo A – Número de casamentos/uniões de facto entre militares da Força Aérea....	A-3
Anexo A – Número de mulheres que deixou de cumprir serviços devido aos filhos....	A-4
Anexo A – Conciliação da condição de mãe com a de militar.....	A-5
Anexo A – Motivos apontados para a não conciliação da condição de mãe/militar	A-6
Anexo A – Compatibilidade entre a condição de casada com carreira militar.....	A-7



Anexo A – Os dois cônjuges colocados na mesma Unidade ajuda na organização familiar	A-8
Anexo A – Mães militares que deixaram de frequentar cursos devido aos filhos.....	A-9
Anexo A – Mulheres que conheceram o marido/pessoa com quem vivem na FAP ..	A-10
Índice de Entrevistas	
Anexo B – Entrevistas	B-1



Resumo

A incorporação das mulheres na Força Aérea Portuguesa (FAP), com carácter de regularidade, tem o seu início no final de 1991 e vem gerar um conjunto de novos desafios que, neste trabalho de investigação, estão relacionados com a protecção da maternidade e da paternidade.

Desta forma, foram identificadas as preocupações ligadas à mobilidade geográfica, à separação temporária da família e à preocupação em relação à educação dos filhos analisando de que forma estas situações geram insatisfação por parte da família, o que impõe atritos na relação Família/Organização Militar. Feito esse enquadramento, são enunciados os problemas relacionados com a caracterização da protecção da maternidade e da paternidade e a compatibilização entre a vida profissional e a vida familiar.

Dentro dessa linha de acção, pretendeu-se analisar as políticas de apoio à maternidade/paternidade, o regulamento das colocações, os serviços de escala e a frequência de cursos, de acordo com os requisitos acima definidos.

Para atingir essa intenção recorreu-se ao método de investigação em Ciências Sociais proposto pelo Instituto de Estudos Superiores Militares (IESM). Este método inicia-se com uma pergunta de partida, estando associadas outras, que dela derivam, procurando-se dar as respostas através da formulação de hipóteses.

Na pesquisa do objecto foram utilizados, fundamentalmente, a consulta à legislação em vigor; a estudos já desenvolvidos, relacionados com o assunto e a entrevistas.

Este trabalho de investigação permitiu identificar a existência de situações que devem ser acauteladas, nomeadamente: colocar, de preferência, ambos os membros do casal na mesma Unidade ou área de residência; não colocar de serviço, no mesmo dia ambos os membros do casal e não nomear em simultâneo ambos os pais para a frequência de cursos de promoção/formação, salvaguardando assim as medidas de protecção à maternidade/paternidade.

Como ilação mais importante a retirar deste trabalho salienta-se a criação de normas reguladoras que estabeleçam medidas de protecção à maternidade/paternidade, no âmbito da FAP.



Abstract

The incorporation of women in the Portuguese Air Force (FAP) on a regular basis had its beginning at the end 1991. This has created a new set of challenges related to the protection of maternity and paternity that will be studied in this research work.

Thus, the concerns identified were related to the geographical mobility, the temporary separation of the family and the concern about the education of children. It was studied how these situations generate dissatisfaction in the family and how this causes friction in the relationship Family/Military Organization. Bearing in mind this framework, the problems with the characterization of the protection of motherhood and fatherhood and the reconciliation between professional and family life were then set out.

Following this line of action, the policies of support for maternity/paternity, the regulation of placement services, scale and frequency of courses in were examined in accordance with the requirements considered above.

To achieve this goal the research method for social sciences proposed by the Institute of Higher Military Education (IESM) was used. This method begins with an initial question and others which derive from the first. Here, hypotheses were created in order to try to answer the questions.

To correctly analyze this situation, the line of action included the consultation of existing legislation; the studies already developed in connection with the subject and some interviews.

This research work has identified the existence of situations that must be met, including: preferably to assign, both members of the couple to the same unit or area of residence, not to appoint the two members of the couple to be on duty on the same day to appoint both parents to attend promotion and training, being this the most important protective measure for maternity/paternity.

As its important finding, this work emphasizes the need for the creation of rules that will establish measures to protect the maternity/paternity within the FAP.



Palavras-chave

Casal Militar, Grávida, Lactente, Mãe Militar, Puérpera, União de Facto.



Lista de abreviaturas

AFA – Academia da Força Aérea
CEMFA – Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
CPESFA – Comando de Pessoal da Força Aérea
cPESFA – Comandante do Pessoal da Força Aérea
CRP – Constituição da República Portuguesa
CT – Código do Trabalho
C/UF – Casado(a)/Vivendo União de Facto
EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas
FAP – Força Aérea Portuguesa
FFAA – Forças Armadas
HFA – Hospital da Força Aérea
IESM – Instituto de Ensino Superior Militar
SAS – Serviço de Acção Social
TAM – Transportes Aéreos Militares
TIG – Teste Imunológico da Gravidez



Introdução

“Toda a doutrina social que visa destruir a família é má, e para mais inaplicável. Quando se decompõe uma sociedade, o que se acha como resíduo final não é o indivíduo mas sim a família”

Victor Hugo

A mulher foi até ao início dos anos 70, descriminada nos seus direitos cívicos, nomeadamente na igualdade perante o homem. Somente em finais da década de 60, a Lei nº 2137/1968, de 26 de Dezembro proclama a igualdade de direitos políticos do homem e da mulher, qualquer que seja o seu estado civil. A partir dessa década várias organizações femininas foram reivindicando fundamentalmente direitos iguais que terminam com o seu reconhecimento social e político que se veio a reflectir na sua entrada para as Forças Armadas (FFAA), em pé de igualdade com os homens.

Apesar de na década de 60, a Força Aérea Portuguesa (FAP) ter constituído um Corpo de enfermeiras pára-quedistas, para desempenharem funções inerentes à sua profissão, nos teatros de operações, em Angola, Moçambique e Guiné, é a partir de 1991 que tem início, de forma regular, o processo de incorporação de mulheres na FAP.

O início da década de 90, do século passado, veio pois criar às Forças Armadas (FFAA) um novo desafio histórico devido à integração plena de mulheres no seu seio, contrariamente ao que tinha sido a participação das mulheres em actividades militares.

Decorridas cerca de duas décadas, a incorporação da mulher na FAP, acarreta um conjunto de novos desafios para a organização e para os quais é necessário arranjar uma resposta, nomeadamente os relacionados com a constituição de família, o aparecimento dos filhos e todas as problemáticas que lhe estão associadas.

Reconhecendo a abrangência do tema “A protecção da maternidade e da paternidade no âmbito da Força Aérea”, com todas as alterações que veio levantar no âmbito do foro castrense, este trabalho centrar-se-á nas medidas de protecção à maternidade/paternidade ao nível das colocações, dos serviços/missões e à frequência dos cursos de promoção/formação.

Desta forma, esta investigação tem como objectivo aprofundar os conhecimentos sobre a protecção à maternidade e paternidade por parte dos militares da FAP, considerando que a condição militar, se caracteriza “*pela permanente disponibilidade para*



*lutar em defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida”*¹ e analisar de que forma a sua situação familiar influencia o seu desempenho e as suas opções de carreira.

Para responder ao objectivo, traçado anteriormente, julgámos como condições essenciais identificar, no final do estudo:

- A compatibilização entre a vida familiar e a carreira militar;
- O Regulamento das colocações dos militares da Força Aérea;
- As medidas específicas de apoio à maternidade e à paternidade.

Todo o trabalho foi desenvolvido observando o método de investigação em Ciências Sociais proposto por Raymond Quivy. No enquadramento em que se desenvolve este trabalho, surge a seguinte pergunta de partida:

- **Será que a condição militar condiciona a protecção da maternidade e da paternidade?**

A esta pergunta estão associadas outras que dela derivaram e a que se tentou dar resposta com esta investigação:

- **Poderá o actual regulamento das colocações influir na organização familiar?**
- **Poderão os serviços/missões limitar a protecção da maternidade e da paternidade?**
- **Será que a nomeação para a frequência de cursos de promoção/formação acautela a harmonia familiar?**

Considerando a orientação definida, a pesquisa deste tema baseou-se na consulta bibliográfica da legislação existente; livros; trabalhos elaborados anteriormente a nível da Força Aérea, relacionados com o tema; monografias; revistas e “sites” na Internet que contêm informação relevante para o desenvolvimento do trabalho.

Para além dessa consulta foram efectuadas várias entrevistas, aos elementos directa ou indirectamente responsáveis por esta matéria, e com sensibilidade para abordar o tema, designadamente ao TENGEN Victor Morato, Comandante do Pessoal da Força Aérea (cPESFA); ao TCOR Henrique Faustino, Chefe do Serviço de Acção Social (SAS) e às Dr.^a Helena Nogueira e Dr.^a Paula Fernandes, Assistentes Sociais do SAS.

Face à limitação de tempo e espaço, não poderão ser estudados com a mesma profundidade todos os casos envolvidos, assim dar-se-á somente ênfase ao impacto sentido

¹ Lei n.º 11/1989, de 1 de Julho



pelos “casais militares” na assistência/educação aos seus filhos no que concerne às colocações, serviços/missões e frequência de cursos de promoção/formação.

Foram, seguidamente, formuladas três hipóteses, que de acordo com a perspectiva de análise adoptada, serão desenvolvidas ao longo do trabalho:

- **Primeira hipótese:** Poderá o actual regulamento das colocações influir na organização familiar;
- **Segunda hipótese:** Poderão os serviços/missões limitar a protecção da maternidade e da paternidade;
- **Terceira hipótese:** Será que a nomeação para a frequência dos cursos de promoção/formação acautela a harmonia familiar.

Corpo de conceitos

Ao longo deste trabalho será utilizada terminologia própria que, no âmbito do mesmo, é assim entendida:

Casal Militar – Casal constituído por militares da Força Aérea, casados ou a viverem em união de facto;

Maternidade – Relação afectiva entre mãe e filho (s); vínculo jurídico que existe entre a mãe e o filho;

Mãe Militar – Militar do sexo feminino que é progenitora de alguém ou dispensa cuidados maternos ao filho de outra mulher;

Paternidade – Estado ou qualidade de pai; vínculo jurídico dum progenitor ao filho, que acarreta direitos e obrigações;

Residência Familiar – Lugar onde se mora habitualmente, domicílio, morada;

Serviço de Escala – Serviço interno, diário, executado por pessoal nomeado com a finalidade de manter operativos os serviços essenciais da Unidade. A sua duração é normalmente de 24 horas;

Transferência – Colocação de militar em outra Unidade/Órgão;

União de Facto – Vivência entre duas pessoas em condições análogas às dos cônjuges.



1. A Protecção da Maternidade e da Paternidade em Portugal

a. Condições gerais da protecção da maternidade e da paternidade

Em Portugal as condições gerais da protecção da maternidade e da paternidade estão consagradas na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) (n.º 2 do art.º 68.º) e no Código do Trabalho (CT) (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei nº 35/2004, de 29 de Julho), como “*valores sociais eminentes*”, pelo que o os pais têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

(1) Os primórdios da protecção da maternidade e da paternidade

A Lei de Protecção à Infância, de 27 de Maio de 1911, não só foi um documento inovador para a época, como tinha uma visão clara da diferença entre criança e adulto, considerando que deviam ter tratamentos judiciais distintos. Portugal foi assim dos primeiros países a introduzir no seu sistema de protecção judiciária, o objectivo protector e pedagógico, neste tipo de intervenção, o qual anteriormente se baseava na responsabilidade do indivíduo e na reprovação social da sua conduta. A lei previa não só a intervenção judiciária nos casos de menores delinquentes como também a protecção nas situações de menores que se encontrassem em perigo moral.

Com esta lei, os menores de idade inferior a 16 anos tornaram-se penalmente inimputáveis e passaram a comparecer perante tribunais especiais – As Tutorias da Infância – segundo regras particulares de processo, aplicando medidas próprias, essencialmente distintas das que vigoravam para os adultos.

Cabia à Tutoria de Infância julgar todos os processos, cíveis e criminais, relativos aos menores, tendo o intuito “*mais de prevenir, curar, do que propriamente o de castigar, na acepção vulgar da palavra*”². São tidas neste diploma como “*um Tribunal que julga pela sua consciência, como um bom pai de família, no amor da verdade e justiça e, sempre no interesse dos*

² Lei de Protecção à Infância, de 27 de Maio de 1911



menores”³. O juiz tinha, nestes processos, um papel determinante, tendo em conta que lhe cabia a si todas as decisões relativas ao andamento do processo. Junto das Tutorias funcionavam os Refúgios da Tutoria, que visavam o acolhimento temporário dos menores com vista à observação das situações.

As medidas aplicadas pelas Tutorias de Infância deixaram de ter um carácter punitivo e repressivo, sustentando com elas que “*defender e melhorar o estado dos menores, era combater neles ou no seu ambiente a causa da sua conduta criminal*”⁴. Com esta Lei os menores passavam a cumprir as medidas que lhes eram aplicadas em estabelecimentos próprios, acabando com a promiscuidade que se verificava até à data, em que menores e adultos cumpriam as penas nas prisões de direito comum.

Portugal, apesar do seu pioneirismo ao ser um dos primeiros países a aprovar uma Lei de Protecção à Infância, em 1911 (na sequência da acção renovadora, com a implantação da República), só na 4ª Constituição da República Portuguesa, de 1976, e após a Revolução do 25 de Abril, são pela primeira vez consagrados na Constituição da República, como direitos fundamentais, a Família (art.º 67.º), a Paternidade e Maternidade (art.º 68.º), a Infância (art.º 69.º) e a Juventude (art.º 70.º).

(2) A actual legislação portuguesa sobre a protecção da maternidade e da paternidade

A Constituição da República Portuguesa, de 1976, consagra pela primeira vez, a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes (nº. 2 do art.º 68.º).

O actual Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei nº 35/2004, de 29 de Julho), estabelece que “*a mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação*” (n.º 2 do art.º 33.º do Código do Trabalho).

³ Lei de Protecção à Infância, de 27 de Maio de 1911

⁴ Lei de Protecção à Infância, de 27 de Maio de 1911



Em termos mais específicos são os seguintes os principais direitos dos pais e das mães trabalhadores, conforme o legislado no Código do Trabalho:

- Licença por maternidade de 120 dias, com direito a receber 100% da remuneração de referência. No caso de a mãe optar por uma licença de 150 dias, terá direito a receber 80% da remuneração de referência. A remuneração de referência corresponde à média de todas as remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início da maternidade, paternidade ou adopção;

- Licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo o gozo desta obrigatório no primeiro mês a seguir ao nascimento do/a filho/a;

- Licença por adopção de menor de 15 anos, com a duração de 100 dias consecutivos;

- Licença parental e licença especial para assistência a menor de seis anos que seja filho/a, adoptado/a ou equiparado/a. O exercício destes direitos depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início;

- Licença especial para assistência a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as com deficiência e a doentes crónicos;

- Direito da mãe ou do pai, com um ou mais filhos menores de 12 anos, a trabalhar em regime de tempo parcial. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer, a emitir em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

- Direito da mãe e/ou do pai trabalhador, por decisão conjunta, a dispensa do trabalho por dois períodos distintos de uma hora cada um para aleitação do/a filho/a até este/a completar um ano, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias, devendo para tal apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, se for caso disso, e provar que este informou o respectivo empregador da decisão conjunta;



- Direito a faltar, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as, menores de dez anos;

- Direito a faltar, até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as maiores de dez anos;

- Direito a faltar, até 30 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as, com deficiência, independentemente da idade;

- Direito a faltar, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade inferior a 16 anos;

- Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor. Neste caso, deve apresentar-se justificação pelo responsável pela educação do menor.

Todos estes deveres estão tipificados na seguinte legislação:

- Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho – Caracterizados especificamente no art.º 2.º, art.º 5.º, art.º 8.º, art.º 17.º, art.º 19.º, art.º 30.º, art.ºs 33.º a 38.º, art.ºs 40.º a 51.º, art.º 133.º, art.º 183.º, art.º 225.º, art.º 643.º e art.º 660.º;

- Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho – Caracterizados especificamente no art.º 33.º, art.º 35.º, art.º 39.º, art.ºs 67.º a 110.º, art.ºs 111.º a 113.º, art.ºs 202.º a 204.º, art.º 469.º, art.º 475.º, e art.º 496.º;

- Decreto-Lei n.º 154/1988, de 29 de Abril – Protecção, no âmbito da Segurança Social, da maternidade, da paternidade e da adopção, com as alterações introduzidas pelos Decreto-Lei n.º 333/1995, de 23 de Dezembro;

- Decreto-Lei n.º 347/1998, de 9 de Novembro – Procede à definição e regulamentação do subsídio para assistência a filhos, adoptados ou filhos de cônjuge do beneficiário, que sejam deficientes profundos ou doentes crónicos, e alarga o prazo para o requerimento das prestações de protecção social à maternidade;



- Decreto-Lei n.º 77/2000, de 9 de Maio – Altera o Decreto-Lei n.º 154/1988, de 29 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelos Decretos-Lei n.ºs 333/1995, de 23 de Dezembro, e 347/1998, de 9 de Novembro (define o quadro da protecção social do regime geral da segurança social decorrente da lei da protecção da maternidade e da paternidade);
- Decreto-Lei n.º 77/2005, de 13 de Abril – Estabelece o regime jurídico de protecção social na maternidade, paternidade e adopção no âmbito do subsistema previdencial da segurança social face ao regime preconizado na legislação de trabalho vigente;
- Decreto-Lei n.º 259/1998, de 18 de Agosto – Estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública;
- Lei n.º 90/2001, de 20 de Agosto – Define as medidas de apoio social às mães e pais estudantes.

(3) Contra-ordenações na protecção da maternidade e da paternidade

No actual Código do Trabalho (art.º 643.º) aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – Consignadas as seguintes contra-ordenações em relação à protecção da maternidade e da paternidade:

- Contra-ordenação muito grave a violação do disposto no art.º 35.º e no art.º 49.º, de acordo com a regulamentação prevista no n.º 6 do mesmo artigo;
- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos art.ºs 36.º a 42.º, art.º 43.º, art.º 44.º e art.ºs 49.º a 51.º;
- Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 45.º e 46.º.

b. A evolução da incorporação feminina na Força Aérea

A FAP foi o primeiro ramo das FFAA a integrar nas suas fileiras pessoal do sexo feminino, com o início em 1961 do primeiro Curso de Enfermeiras Pára-quedistas. Das 11 candidatas que iniciaram o curso, seis



conquistaram a “Boina Verde”. Pela primeira vez na história militar portuguesa as mulheres têm lugar nas fileiras. Após o primeiro curso, outras jovens enfermeiras seguiram os passos das “seis Marias”. De 1961 a 1974 foram 12 os cursos de pára-quedismo para enfermeiras que se realizaram em Tancos, aos quais concorreram 126 jovens, tendo sido “brevetadas” apenas 48.

Somente passados 11 anos, em 1972, e através da Portaria nº 439/1972, de 8 de Agosto pôde ser admitido pessoal feminino voluntário para o desempenho das funções de médicas e farmacêuticas em qualquer dos três ramos das Forças Armadas.

Foi necessário passarem mais 15 anos, para somente em 1987 “os cidadãos do sexo feminino podem prestar serviço voluntário em regime normal ou em outras modalidades de recrutamento especial, em moldes a definir por diploma próprio e salvaguardando os princípios constitucionais aplicáveis à protecção da igualdade dos cidadãos e da função social da maternidade e a especificidade do desempenho das funções militares”⁵.

A Força Aérea foi incontestavelmente o ramo militar que maior receptividade demonstrou à aceitação de pessoal feminino. Em 1988 duas candidatas foram admitidas ao curso de Pilotagem Aeronáutica, da Academia da Força Aérea (AFA). Dois anos mais tarde outra candidata, com uma licenciatura em Gestão de Empresas, ingressou na AFA. Nos finais de 1991, antecipando-se neste aspecto ao Exército e à Armada, a FAP incorporou nas suas fileiras um primeiro contingente de 56 mulheres. Outros se lhe seguiram e deste modo em 1992 as mulheres já representavam 13% dos efectivos da Força Aérea. Em finais de 1993 várias antigas enfermeiras pára-quedistas ainda prestavam serviço no Hospital da Força Aérea (HFA), algumas em postos de chefia.

Em 30 de Junho de 2007, 502⁶ mulheres militares estavam casadas ou viviam em união de facto com militares da Força Aérea. Em 31 de

⁵ Lei n.º 30/1987, de 7 de Julho

⁶ Ver Anexo A-3



Dezembro de 2008, de um efectivo total de 7080⁷ militares, 1233 eram mulheres, o que representava uma percentagem de 17,4%.

(1) Casamento/União de facto entre militares

A legislação em vigor não restringe qualquer relacionamento entre militares de sexos opostos e com o crescente ingresso de pessoal feminino, quer nos quadros Permanentes, quer em Regime de Voluntariado e de Contrato tem-se registado um incremento de casamentos e uniões de facto entre militares da Força Aérea.

Em 30 de Junho de 2007 existiam 502⁸ “casais militares” ou seja militares da Força Aérea casados ou a viver em união de facto com outros militares da Força Aérea.

Esta nova realidade transporta para o interior da Organização o conceito de “casal militar”.

(2) Factores geradores de conflito

Este novo conceito de “casal militar” pode ser por vezes gerador de conflituosidade, nas rotinas destes militares, nomeadamente se sujeitos a mudanças radicais, como sejam:

- A colocação em Unidade/Órgão distante do seu domicílio que, pelo actual “Regulamento das Colocações dos Militares da Força Aérea”⁹, em território continental, é em regra de dois anos, que se poderão prolongar até aos cinco anos nos casos em que o número de militares integrados na mesma escala, exceda a capacidade do quadro orgânico da Unidade ou Órgão de preferência. No caso dos militares colocados na Região Autónoma dos Açores ou das Madeira esse período é de três anos, caso tenham declarado preferir outra área de colocação. Apesar do estabelecido na alínea d) do art.º 133.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) *“Conciliação, sempre que possível, dos interesses pessoais com os do serviço, em especial no caso de militares cônjuges”*, mas quando isso não

⁷ Ver Anexo A-1

⁸ Ver Anexo A-3

⁹ Despacho do CEMFA n.º 68/2007, de 18 de Setembro



acontece, pode existir uma ruptura, que poderá ter reflexos a nível do desempenho profissional;

- Os serviços de escala/missões de serviço, que obrigam os militares a ausentarem-se da sua residência habitual, com relevância para os fins-de-semana e feriados, também podem conflitar com a protecção da maternidade e da paternidade;
- A nomeação para cursos de promoção/formação, alguns com uma duração bastante significativa e com elevado grau de exigência que ocupam todos os tempos livres, incluindo os fins-de-semana, obrigam a sacrifícios que se reflectem na atenção que é dada aos filhos, durante esse período.

Aliados à permanente disponibilidade para o serviço, são estes os principais factores de instabilidade de conciliação entre a vida militar e a protecção da maternidade e da paternidade que podem causar roturas na estrutura familiar e/ou num eficaz cumprimento da missão.

(3) A mulher na Força Aérea e a protecção à maternidade

Na sequência desta nova realidade impõe-se caracterizar a mulher militar perante a família, nomeadamente em relação à protecção à maternidade, e à conciliação entre a vida familiar e a condição militar.

A mulher mãe tem direito a 120 dias seguidos de licença por maternidade, dos quais 90 dias têm que ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo optar por uma licença superior em 25%, isto é, gozar um total de 150 dias. No caso de gémeos, aquela licença é acrescida de 30 dias por cada filho, para além do primeiro. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para a criança, que impeça a mãe de exercer funções, esta goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, mantendo-se o direito à licença de 120 dias, a gozar a seguir ao parto. No caso da amamentação, que deve ser comprovada pelo médico, a mãe trabalhadora tem direito à dispensa do trabalho por dois períodos distintos de uma hora cada um, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias. No caso da aleitação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa do



trabalho por dois períodos distintos de uma hora cada um, até a criança perfazer um ano, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias.

Mas as dificuldades não terminam aqui, continuam com tudo o que lhe é subjacente, nomeadamente a prestação da protecção à infância, às crianças de tenra idade, e a sua continuidade no período da idade escolar. Perante isto os pais deparam-se com o problema de onde deixar os seus filhos, enquanto eles permanecerem no local de trabalho, muitas vezes sem saberem a que horas têm disponibilidade para regressarem a casa. A permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais colide com uma disponibilidade efectiva para a protecção da maternidade e pode causar danos na estrutura familiar e/ou no desempenho profissional.

A protecção da maternidade deve iniciar-se o mais prematuramente possível, ou seja logo após a concepção e não somente após o parto. Desta forma existe a necessidade de um despiste precoce da gravidez, de forma a evitar que a grávida, o mais precocemente possível, deixe de cumprir determinadas tarefas que possam ter repercussões negativas, quer para o embrião quer para si própria.

(4) A organização familiar e a carreira militar

Começamos por definir um conceito importante, para iniciar a explanação, que é a questão da protecção da maternidade e da paternidade no seio da Força Aérea. Para o efeito é necessário definir duas realidades: a legislação geral, sobre esta matéria, aplicável a todos os cidadãos portugueses (a Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho e a lei que regulamenta o Código do Trabalho) e a legislação interna da Força Aérea (Despacho n.º 31/2000/A do CEMFA, de 13 Julho – Medidas de Protecção à Maternidade), que poderá não ser totalmente adequada à condição militar, face à permanente disponibilidade para o serviço.

A família é nas sociedades ocidentais o pilar fundamental em que assenta a vida em sociedade. A carreira militar, contrariamente à maioria das carreiras profissionais tem particularidades que se reflectem na estabilidade da família. A permanente disponibilidade para o serviço, a



mobilidade a que os militares estão sujeitos, os serviços/missões e a frequência de cursos de promoção/formação envolvem a separação da família e dos amigos, com um elevado impacto a nível da estrutura familiar, especialmente se existirem filhos de tenra idade.

Daqui conclui-se que devido a especificidade da condição militar, a protecção da maternidade e da paternidade deve ser objecto de legislação interna específica, nomeadamente no que respeita ao regulamento das colocações, aos serviços/missões e à nomeação para a frequência de cursos, no que respeita aos “casais militares”.

2. Tratamento de dados e análise de conteúdo

Neste Capítulo iremos debruçar-nos sobre as questões metodológicas que nortearam a investigação. O método utilizado é o de *análise de conteúdo* que se baseia numa análise quantitativa e qualitativa dos dados recolhidos, da legislação em vigor, publicações e outros trabalhos já realizados no âmbito da Força Aérea, que emolduram o assunto e da recolha de informação através de entrevistas semi-estruturadas, em virtude de já termos um corpo estruturado de hipóteses.

Após a análise do quadro legislativo, foi constituído um conjunto de questões às quais se pretende dar resposta. Assim, questionamo-nos **“Será que a condição militar condiciona a protecção da maternidade e da paternidade?”**. Decorrente desta questão inventariaram-se algumas subsequentes que contribuirão para o esclarecimento da pergunta de partida.

Assim, a partir do problema da investigação e pelo nosso conhecimento da vertente a estudar, definimos três hipóteses, às quais vamos responder!

a. Caracterização do sujeito analisado

- (1) Segundo os dados estatísticos existiam, em 30 Junho de 2007, na Força Aérea 502 “casais militares”¹⁰;
- (2) Aproximadamente 21% das mulheres já deixou de cumprir serviços/missões¹¹ devido aos filhos;
- (3) Aproximadamente 30% das mulheres não acha conciliável¹² a sua condição de mãe com a de militar;

¹⁰ Ver Anexo A-3

¹¹ Ver Anexo A-4



- (4) Os motivos mais apontados para a não conciliação¹³ da condição de mãe com a de militar são os serviços/missões, com uma percentagem validada de 35,7%;
- (5) Aproximadamente 18% das mulheres casadas/união de facto não acha compatível¹⁴ a situação de casada/união de facto com a carreira militar;
- (6) Cerca de 85% das mulheres casadas/união de facto é de opinião que a sua colocação e a do cônjuge na mesma Unidade¹⁵ ajuda na organização familiar;
- (7) Cerca de 23% das mulheres casadas/união de facto já deixou de frequentar cursos¹⁶ de promoção/formação devido à assistência que têm que prestar aos filhos.

Face a estes dados, verifica-se que existe a necessidade de criar legislação interna de protecção à maternidade e à paternidade, particularmente, no que respeita aos “casais militares”.

b. Caracterização da profissão militar

- (1) **Permanente disponibilidade para o serviço** – Conforme dispõe o art.º 2.º das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar, aprovadas pela Lei n.º 11/89, de 1 de Junho e o n.º 1 do art.º 14.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR);
- (2) **Regulamento das colocações dos militares da Força Aérea** – O período mínimo de permanência na Unidade, Estabelecimento ou Órgão Militar em que o militar foi colocado é em regra de dois anos, podendo prolongar-se até aos cinco anos, no caso do Continente e de três anos nos casos dos militares colocados na Região Autónoma dos Açores ou da Madeira, conforme disposto no Despacho do CEMFA n.º 67/2007, de 18 de Setembro;
- (3) **Serviço de escala** – Serviço interno, diário, executado por pessoal nomeado com a finalidade de manter operativos os serviços

¹² Ver Anexo A-5

¹³ Ver Anexo A-6

¹⁴ Ver Anexo A-7

¹⁵ Ver Anexo A-8

¹⁶ Ver Anexo A-9



essenciais da Unidade, garantir a continuidade de comando, a segurança das instalações e capaz de assegurar a implementação dos planos de Segurança e Contingências no menor espaço de tempo. A sua duração é normalmente de 24 horas;

- (4) **Missões no estrangeiro** – Missões realizadas quer em territórios amigos, quer em territórios hostis e que podem ter a duração de alguns dias a alguns anos, com a consequente ausência do convívio familiar e do ciclo de amizades;
- (5) **Cursos de promoção/formação** – Cursos cuja duração pode ir de alguns dias até alguns anos e que são ministrados, em muitas situações, em local distante da residência habitual dos militares, o que implica apenas alguma disponibilidade nos fins-de-semana.

c. Organização da vida familiar

(1) **Vida familiar** – Cerca de 84% dos “casais militares” conheceram-se na Força Aérea¹⁷. Estes militares referem ainda que se estiverem colocados na mesma Unidade, do cônjuge/pessoa com quem vivem em união de facto, ajuda na organização da vida familiar¹⁸ e na conciliação da vida familiar/profissional;

(2) **Adequação da condição militar à “mãe militar”** – Cerca de 18% das “mães militares” é de opinião que a condição de mãe não é conciliável¹⁹ com a de militar. Os serviços de escala e as missões de serviço²⁰ contribuem em 35,7% para esta insatisfação e a falta de flexibilidade de horários²¹ de trabalho para cuidar dos filhos em 21,4%.

3. Discussão dos resultados alcançados face às hipóteses

Ao longo do trabalho foi caracterizada a legislação de protecção da maternidade e da paternidade do regime geral e do caso específico da Força Aérea, tendo em conta a

¹⁷ Ver Anexo A-10

¹⁸ Ver Anexo A-8

¹⁹ Ver Anexo A-5

²⁰ Ver Anexo A-6

²¹ Ver Anexo A-6



especificidade e os condicionalismos que a condição militar impõe. Foram analisadas as situações do “casal militar”, através da análise da legislação em vigor; de trabalhos anteriores, relacionados com o assunto e das entrevistas efectuadas, estando assim agregadas as condições para avaliar, em que medida a condição militar condiciona a protecção da maternidade e da paternidade.

a. Análise dos dados

Importa aqui relembrar, como forma de facilitar a compreensão dos resultados obtidos e sem querer contribuir para uma racionalidade excelente ou íntegra, em termos de investigação, retomar as hipóteses formuladas.

Assim, relativamente à primeira hipótese, verificamos que:

- O actual regulamento das colocações dos militares da Força Aérea²² revela-se um factor influenciador da protecção da maternidade e da paternidade, porque não contribui para a organização da vida familiar;
- O período mínimo de permanência nas Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos Militares em que o militar é colocado é em regra de dois anos, podendo prolongar-se até aos cinco anos nos casos em que o número de militares integrados na mesma escala, com declaração de preferência pendente, exceda a capacidade do quadro orgânico da Unidade ou Órgão de preferência. Em relação aos militares colocados nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira o período de permanência é de três anos, caso tenham declarado preferir outra área de colocação;
- Ainda relacionado com esta problemática é de salientar a dispersão das Unidades/Órgãos da Força Aérea, que se localizam de Paços de Ferreira a Fóia, assim como às regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Relativamente à colocação na mesma Unidade/Órgão do cônjuge/pessoa com quem vive aproximadamente 85% dos “casais militares” são de opinião que esta situação ajuda na organização da vida familiar²³ e consequentemente numa permanente protecção e da maternidade e da paternidade;

²² Despacho do CEMFA n.º 68/2007, de 18 de Setembro

²³ Ver Anexo A-8



- As permanentes exigências colocadas aos militares como são a mobilidade geográfica e a separação da família, contrastam com a vontade dos “casais militares” de permanecerem na mesma Unidade/Órgão ou na mesma área de residência. A conciliação da vida familiar/profissional é a condição mais importante, logo seguida do apoio a prestar aos filhos.

De acordo com os dados mencionados, comprova-se que o regulamento das colocações influi na organização familiar, pressuposto em que esta hipótese se baseia. O actual regulamento das colocações dos militares da Força Aérea não favorece uma eficaz protecção da maternidade e da paternidade principalmente pelo tempo de permanência mínimo obrigatório na Unidade/Órgão que não é da preferência do militar e ainda pela enorme dispersão das Unidades/Órgãos, que abrangem todo o território nacional.

Relativamente à segunda hipótese, verificamos que:

- Os serviços/missões são motivos limitativos de uma eficaz assistência aos filhos devido à sua especificidade e natureza, especialmente por parte das “mães militares”, especialmente se os mesmos são de tenra idade;
- Conciliar a condição de mãe com a de militar²⁴ não é conseguido por cerca de 30% das mulheres. As missões/serviços, a flexibilidade de horários e o apoio aos filhos²⁵, são as principais causas apontadas pelas mães militares;
- De acordo com os dados recolhidos apurou-se que cerca de 21,2%²⁶ das “mães militares” já deixaram de cumprir serviços, devido à assistência que tiveram que prestar aos filhos;
- Nas entrevistas efectuadas, nomeadamente ao nível do Serviço de Acção Social foi salientado com algum ênfase a dificuldade do desempenho de determinadas missões e serviços especialmente por parte das famílias monoparentais, com filhos de tenra idade e a dificuldade de arranjar quem cuide deles especialmente durante o período nocturno ou durante um período continuado, que por vezes pode ser bastante longo;

²⁴ Ver Anexo A-5

²⁵ Ver Anexo A-6

²⁶ Ver Anexo A-4



- No que respeita aos serviços de escala, não existe qualquer tipo de legislação que acautele ou coíba que ambos os progenitores possam fazer serviço de escala em simultaneidade.

De acordo com os dados apurados, são corroborados os pressupostos em que esta hipótese se baseia. Cerca de 21,2% das “mães militares” já deixaram de cumprir serviços/missões²⁷ devido à assistência que tiveram que prestar aos seus filhos, o que se considera uma percentagem significativa.

Relativamente à terceira hipótese, verificamos que:

- A nomeação para a frequência dos cursos de promoção/formação não acautela a harmonia familiar nem a progressão na carreira, por motivos de protecção da maternidade/paternidade. Os cursos de promoção/formação têm a duração de alguns dias a alguns anos, pelo que a sua frequência condiciona principalmente as “mães militares”, mais que os pais, especialmente as que têm filhos de tenra idade;
- Além de alguns cursos terem uma longa duração, verifica-se ainda que são bastante exigentes do ponto de vista académico, obrigando por isso à ocupação de todos os tempos livre, incluindo os fins-de-semana, com o estudo, relegando para segundo plano a vida familiar e mais concretamente uma eficaz atenção na educação e da protecção dos filhos;
- Das “mães militares” cerca de 23% afirmaram que já deixaram de frequentar cursos de promoção/formação²⁸ devido ao facto de terem filhos;
- Não existe qualquer prerrogativa para a não frequência de cursos em “tempo oportuno”, sem qualquer tipo de penalização na progressão na carreira, por motivos de gravidez ou de ter filhos de tenra idade, o que constitui um factor de desalento, especialmente para as “mães militares”.

As razões apontadas são suficientes para validar a terceira hipótese, isto é a frequência de cursos de promoção/formação não acautela a harmonia familiar, nem a possibilidade de adiamento desses mesmos cursos, para tempo oportuno, sem prejuízos de progressão na carreira, devido ao exercício da protecção da maternidade e da paternidade.

²⁷ Ver Anexo A-4

²⁸ Ver Anexo A-9



Recorrendo à discussão em torno das hipóteses expostas anteriormente, é possível concluir que a resposta à pergunta de partida da investigação é afirmativa. A condição militar condiciona a protecção da maternidade e da paternidade, particularmente os “casais militares”, no que diz respeito ao regulamento das colocações, aos serviços/missões e à frequência de cursos de promoção/formação.

4. Modelos de acção para a Força Aérea

Apresentados os objectivos que se pretendiam alcançar com o trabalho de investigação, procedeu-se à análise dos dados.

Seguidamente, de forma a facilitar a compreensão dos resultados obtidos, investigou-se cada uma das hipóteses terminando com a validação da pergunta de partida.

a. Síntese comparativa dos resultados

- Foi identificado um significativo número de “casais militares”. Com o gradual aumento que se tem verificado, ao longo dos anos, do ingresso de mulheres na Força Aérea, podemos deduzir que existe uma tendência para um aumento do número de casamentos/união de facto entre militares;
- Confirma-se que o actual regulamento de transferências é um factor que influi na protecção da maternidade e da paternidade, especialmente entre os “casais militares”, com especial incidência na conciliação da vida e harmonia familiares;
- Confirma-se que os serviços de escala/missões, que levam os progenitores, particularmente a mãe a separarem-se da família por períodos longos, conflituam claramente com a protecção da maternidade/paternidade;
- Confirma-se que a nomeação para a frequência de cursos de promoção/formação não acautela a harmonia familiar com especial incidência na educação e acompanhamento dos filhos.

b. Medidas concretas para legislar sobre as hipóteses levantadas



- (1) Apesar da protecção da maternidade/paternidade terem um enquadramento legal, especificamente na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e na Lei que regulamenta o Código do Trabalho, esta problemática necessita a nível da realidade da Força Aérea de algum enquadramento normativo específico, devido à especificidade da condição militar;
- (2) A colocação dos dois elementos do “casal militar” na mesma Unidade/Órgão ou na mesma área de residência. Deste modo será possível o casal ter uma maior estabilidade familiar e consequentemente haver uma maior proximidade na protecção da maternidade/paternidade, o que se traduz numa vantagem para o serviço, nomeadamente por não haver aquele “stress” de estarem afastados da família, mais concretamente dos filhos;
- (3) A nomeação para serviços/missões deve ter em conta o outro cônjuge, nomeadamente para não coincidir estarem simultaneamente ambos os pais de serviço ou nomeados para missões que impliquem a ausência de ambos os progenitores da vivência com os filhos, especialmente se de tenra idade;
- (4) A frequência de cursos de promoção/formação deverá ter em conta a não simultaneidade da frequência dos mesmos, por parte de ambos os progenitores, ou de qualquer outro motivo de serviço, que implique a ausência simultânea dos mesmos do seio da família, mais concretamente do convívio com os filhos, sem qualquer tipo de prejuízo na progressão da carreira.

Com a síntese dos resultados obtidos e as medidas praticáveis a tomar, foram respondidas as questões derivadas que originariamente foram levantadas.



Conclusões

Considerando que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e cuja protecção constitui um direito fundamental, consagrado no art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa.

Esta investigação inclinou-se para averiguar em que medida a condição militar condiciona a protecção da maternidade e da paternidade. Foi este o âmbito que orientou todo o trabalho.

Desta pergunta derivaram outras três, que lhe estão associadas, a saber:

- Poderá o actual regulamento das colocações influir na organização familiar?
- Poderão os serviços/missões limitar a protecção da maternidade e da paternidade?
- Será que a nomeação para a frequência de cursos de promoção/formação acautela a harmonia familiar?

De acordo com a orientação estabelecida, começou por caracterizar-se a protecção da maternidade e da paternidade em Portugal, desde os seus primórdios, designadamente no que diz respeito à legislação publicada e implementada.

A fase seguinte do trabalho focalizou-se na análise dos “casais militares” no seio da Força Aérea. Foram detectados um conjunto de indicadores que caracterizam os “pais militares” perante a maternidade/paternidade e a compatibilização entre a vida familiar e a carreira militar.

A fase seguinte orientou-se para a análise e tratamento dos dados e das entrevistas efectuadas.

Os entrevistados foram unânimes ao afirmarem que devem ser criadas medidas específicas de protecção à maternidade e à paternidade no âmbito da Força Aérea, para os “casais militares”, sem prejuízo dos restantes militares e acautelando, sempre que possível, abusos ou beneficiação desta condição.

Caracterizou-se o modelo de análise ao aludir à pergunta de partida, em que a investigação se centrou, bem como às perguntas dela derivadas. Identificaram-se os indicadores de análise e foram formuladas três hipóteses:

- Primeira hipótese: Poderá o actual regulamento das colocações influir na organização familiar;
- Segunda hipótese: Poderão os serviços/missões limitar a protecção da maternidade e da paternidade;



- Terceira hipótese: Será que a nomeação para a frequência de cursos de promoção/formação acautela a harmonia familiar.

Após a análise dos resultados, estes levaram à validação das três hipóteses respondendo desta forma ao propósito da investigação.

Com este trabalho foi possível identificar uma tendência para o aumento do número de “casais militares” com todas as consequências que esse factor causa na organização destas famílias e na carreira militar.

Directamente ligados ao aumento desses casais surgem os conflitos relacionados com a harmonia familiar, especificamente no que respeita às colocações, aos serviços de escala/missões e à frequência de cursos de promoção/formação, que acabam por ter reflexos na vida profissional.

Ficou realçada a necessidade de regulamentar algumas situações, nomeadamente, as colocações, os serviços/missões e a frequência de cursos de promoção/formação, acautelando com isso um conjunto de problemas que daí podem advir.

Reiteram-se assim algumas medidas, com especial enfoque na protecção da maternidade, mesmo antes do início da gravidez:

1. Despiste da gravidez de militares.

- a.** Aquando da primeira colocação, após a frequência do respectivo curso de formação, os militares do sexo feminino devem ser presentes a uma consulta com o médico da respectiva Unidade/Órgão, a fim de serem informados:
 - (1) Da necessidade de detecção precoce da gravidez;
 - (2) Do dever da militar informar o médico da respectiva Unidade do seu estado de gravidez, sempre que este ocorra;
 - (3) Da necessidade do uso de qualquer método anticoncepcional ser precedido do aconselhamento por um médico ginecologista e, no caso de se tratar de pessoal navegante, ter a concordância de um médico com formação em medicina aeronáutica.
- b.** A suspeita e promoção do diagnóstico da gravidez são da responsabilidade da militar, que pode solicitar ao médico da Unidade que lhe seja facultado o respectivo Teste Imunológico da Gravidez (TIG);



- c.** Sem prejuízo do previsto da alínea anterior, por razões médicas ou de missão, o médico pode recomendar a utilização do TIG;
 - d.** O TIG é processado através de colheitas feitas nos Centros de Saúde das Unidades e enviadas amostras ao laboratório do Hospital da Força Aérea mas sempre de forma a garantir o total sigilo;
 - e.** A militar poderá optar por realizar o TIG num qualquer laboratório civil, responsabilizando-se pela entrega do resultado ao médico da respectiva Unidade/Órgão.
- 2.** Compete ao Comandante, Director ou Chefe da militar comunicar à Repartição de Registo e Tratamento de Dados do Pessoal, da Direcção de Pessoal as situações de gravidez diagnosticadas e a ocorrência dos partos, bem como as situações de militares lactentes e aleitantes.

Para este efeito devem ser enviados os seguintes documentos:

- a.** Declaração do estado de gravidez, confirmado através do certificado de médico militar;
 - b.** Atestado de ocorrência de parto, passado por médico;
 - c.** Atestado da situação de lactente, passado por médico;
 - d.** Declaração conjunta dos pais contendo decisão conjunta sobre quem recai a aleitação.
- 3.** Tarefas vedadas a militares grávidas, puérperas e lactentes.
 - a.** É proibida a realização pelas militares grávidas, puérperas e lactentes das seguintes tarefas:
 - (1)** Actividade aérea, independentemente do tipo de aeronave;
 - (2)** Actividade cinófila;
 - (3)** Actividade que exija permanência em locais de atmosfera perigosa;
 - (4)** Combate a incêndios;
 - (5)** Condução de veículos ligeiros, a partir das vinte semanas de gravidez;
 - (6)** Condução de veículos pesados;
 - (7)** Participação oficial em cerimónias militares;
 - (8)** Participação em forças operacionais em zonas de conflito;
 - (9)** Realização de testes de pressurização;



- (10) Serviços nocturnos, a partir das vinte semanas de gravidez;
- (11) Serviços que impliquem o uso e porte de arma;
- (12) Serviços de qualquer tipo, a partir do sexto mês de gravidez;
- (13) Trabalhos efectuados em locais perigosos;
- (14) Trabalhos que exijam a exposição a ruído intenso;
- (15) Trabalhos que exijam a exposição a temperaturas extremas;
- (16) Trabalhos que exijam exposição a vibrações e trepidações frequentes;
- (17) Trabalhos que exijam a manipulação de combustíveis, explosivos e material nuclear, biológico e químico;
- (18) Trabalhos que exijam movimentação de cargas superiores a 10 kg;
- (19) Treino físico-militar e testes físicos;
- (20) Utilização e manipulação frequente e regular de substâncias tóxicas.

b. O Comandante, Director ou Chefe deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da militar grávida, puérpera ou lactante a actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho que não se encontrem incluídas na alínea a., de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez, ou a lactência, bem como as medidas a tomar.

4. Além das tarefas proibidas nos termos do número anterior, no Código do Trabalho e no Regulamento do Código do Trabalho as militares grávidas, puérperas e lactentes podem ser dispensadas do serviço, nos termos seguintes.

a. O Comandante, Director ou Chefe mediante proposta do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia do Hospital da Força Aérea, que considere que tal é necessário para a saúde da mãe ou da criança, pode dispensar do serviço as militares grávidas, puérperas ou lactentes.

b. No atestado em que se propõe a concessão da dispensa de serviço, o médico deve especificar:

- (1) O tipo de dispensa a conceder: total ou parcial;



(2) No caso de dispensa parcial, as tarefas e actividades que extravasem o âmbito do parágrafo anterior ou o disposto no Regulamento do Código do Trabalho, que a militar não deve executar;

(3) O tempo de duração da dispensa.

5. Dispensa do uso de uniformes.

As militares grávidas são dispensadas do uso do uniforme de gala, uniforme de cerimónia, grande-uniforme, uniforme número um, uniforme de campanha e uniforme de exibição da banda e da fanfarra.

6. Utilização dos Transportes Aéreos Militares (TAM).

- a. Entes a 32^a e a 36^a semana, a grávida deve apresentar autorização médica para utilizar os TAM;
- b. Após a 36^a semana, a grávida será autorizada a utilizar os TAM desde que acompanhada por médico.

7. Situações em que ambos os progenitores são militares.

- a. Dentro da mesma Unidade, não são escalados para prestar serviço no mesmo dia os pais de crianças até aos dez anos de idade;
- b. No caso de ambos os pais serem escalados para prestar serviço no mesmo dia em unidades diferentes, um deles pode requerer que lhe seja permitido prestar serviço noutro dia, o que lhe será concedido, desde que apresente documento de que conste que o outro também está escalado para prestar serviço nesse dia e que não requereu que o mesmo fosse trocado;
- c. Sempre que um dos pais se encontre colocado em local distanciado de mais de 30 km da localidade da sua residência habitual, por estar:

(1) Temporariamente ausente da sua Unidade por razões de serviço;

(2) Em comissão no território nacional ou no estrangeiro, o outro pode, mediante a apresentação de documento comprovativo dessa ausência, requerer a dispensa da escala de serviço.

- d. No caso de ambos os pais serem escalados/nomeados para participar em forças operacionais em zonas de conflito, um deles pode requerer dispensa nos termos da alínea a) e b) e (1) e (3) do número seguinte, com as devidas adaptações.

8. Situações de famílias monoparentais.



- a. Pode ser concedida dispensa excepcional da escala de serviço e de participação em forças operacionais em zonas de conflito ao militar que o requeira e que, comprovadamente, tenha que cuidar pessoalmente dos seus filhos em virtude do outro progenitor ter falecido, ou não exercer o poder paternal.
 - b. Para o efeito, o Comandante, Director ou Chefe do militar deve remeter à Direcção de Pessoal o requerimento do(a) militar, instruído com os seguintes documentos probatórios:
 - (1) Certidão de nascimento do(s) filho(s);
 - (2) Certidão de óbito ou documento comprovativo do impedimento ou da inibição do exercício do poder paternal/maternal do outro progenitor;
 - (3) Outros documentos que o(a) militar considere relevantes.
 - c. Sobre a militar a quem for concedida a dispensa a que se refere a alínea a. compete a obrigação de comunicar ao respectivo Comandante, Director ou Chefe qualquer alteração das circunstâncias que possa pôr fim à situação de dispensa, nomeadamente, a circunstância de o(a) militar ter celebrado matrimónio ou viver em união de facto.
9. Situações que determinam a dispensa dos militares da escala de serviço.
- Sem prejuízo do referido nos pontos 3. e 4., existem situações que determinam a dispensa dos militares da escala de serviço:
- a. Licença por maternidade;
 - b. Licença por paternidade;
 - c. Licença por adopção;
 - d. Dispensa para consultas, amamentação e aleitação;
 - e. Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes;
 - f. Dispensa de trabalho nocturno;
 - g. Faltas para assistência a menores;
 - h. Licença parental ou especial para assistência a filho ou adoptado;
 - i. O direito de trabalhar a tempo parcial ou com horário flexível;
 - j. Faltas por nascimento de neto.
10. Situações em que, em regra, não são concedidas algumas licenças, considerando a condição militar.



- a. Nomeadamente, mas sem a tal se limitar, não são concedidas, em regra, as seguintes licenças aos militares que se encontrem em situação de campanha bem como no desempenho de missões temporárias de serviço, fora do território nacional:
 - (1) Licença por paternidade;
 - (2) Licença por adopção;
 - (3) Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes;
 - (4) Faltas para assistência a menores;
 - (5) Licença parental ou especial para assistência a filho ou adoptado;
 - (6) O direito a trabalhar a tempo parcial ou com horário flexível;
 - (7) Faltas por nascimento de neto.
- b. Terminado o condicionalismo que impôs a limitação ao exercício do direito a essas licenças, estas devem ser concedidas, se ainda estiverem em tempo útil.
- c. O direito a trabalhar em tempo parcial ou horário flexível, com os consequentes efeitos a nível da remuneração, da carreira e antiguidade previstos na lei, só é concedido a militares colocados em Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos onde esteja fixado um período de funcionamento para o serviço e as características da actividade desenvolvida pelos requerentes o permitam.

Recomendações

Em consequência deste trabalho de investigação e dando continuidade ao estudo nele iniciado, explanou-se as seguintes recomendações:

a. Comando de Pessoal da Força Aérea (CPESFA)

- (1) Elaboração de um diploma regulador contemplando as medidas de protecção da maternidade e da paternidade, nomeadamente no que diz respeito ao regulamento das colocações, aos serviços/missões e à frequência dos cursos de promoção/formação;



- (2) A formação de uma comissão que regularmente analise esta problemática, de forma a manter a legislação interna actualizada, face à realidade dinâmica da FAP.

Este trabalho permitiu verificar, de forma objectiva, a articulação entre a condição militar, com todas as suas singularidades, e a condição de pais. Esta relação é particularmente complexa e pode colidir, quer com a harmonia familiar, quer com os interesses da Organização. A conclusão alvitra várias propostas que a serem implementadas permitiriam salvaguardar essa situação. A forma como a Força Aérea e os pais militares regularem a tensão que se cria em redor desta realidade, concorrerá para um melhor desempenho desses militares, o que se reflectirá num eficaz desempenho da missão da Organização.

“É, em grande parte, no seio das famílias que se prepara o destino das nações”

Papa Leão XIII



Bibliografia

Documentos Oficiais

- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto – Constituição da República Portuguesa.
- Lei n.º 2137/1968, de 26 de Dezembro – Igualdade de Direitos Políticos.
- Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – Código do Trabalho.
- Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Regulamentação do Código do Trabalho.
- Lei de Protecção à Infância, de 27 de Maio de 1911.
- Decreto-Lei n.º 154/1988, de 29 de Abril – Protecção na maternidade, paternidade e adopção.
- Decreto-Lei n.º 347/1998, de 9 de Novembro – Procede à definição e regulamentação do subsídio para assistência a filhos, adoptados ou filhos de cônjuge do beneficiário, que sejam deficientes profundos ou doentes crónicos, e alarga o prazo para o requerimento das prestações de protecção social à maternidade.
- Decreto-Lei n.º 77/2000, de 9 de Maio – Define o quadro da protecção social do regime geral da segurança social decorrente da lei da protecção da maternidade e da paternidade.
- Decreto-Lei n.º 77/2005, de 13 de Abril – Estabelece o regime jurídico de protecção social na maternidade, paternidade e adopção no âmbito do subsistema previdencial de segurança social face ao regime preconizado na legislação de trabalho vigente.
- Decreto-Lei n.º 259/1998, de 18 de Agosto – Estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública.
- Lei n.º 90/2001, de 20 de Agosto – Define medidas de apoio social às mães e pais estudantes.
- Portaria n.º 439/1972, de 8 de Agosto – Permite a admissão de pessoal feminino voluntário para o desempenho das funções de médicas e farmacêuticas em qualquer dos ramos das Forças Armadas.
- Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de Agosto – Estatuto dos Militares das Forças Armadas.
- Lei n.º 30/1987, de 7 de Julho – Lei do Serviço Militar.
- Lei n.º 11/1989, de 1 de Julho – Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar.



Livros

- Barrento, Martins (2001). *A Instituição Militar do Século XXI. Nação e Defesa*. Revista nº 98, Verão 2001, 2ª Série. Instituto de Defesa Nacional. ISSN 0870-757X.
- Carreiras, Helena (1999). *As Mulheres Militares em Portugal (1992-1998) Políticas, Processos e Protagonistas*. Nação e Defesa. Revista nº 88, Inverno 99, 2ª Série. Instituto de Defesa Nacional. ISSN 0870-757X.
- FERREIRA, J.M.Carvalho, NEVES, José, CAETANO, António (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Editora McGraw-Hill de Portugal, Lda. ISBN 972-773-105-8.
- SALGADO, Luís e BACALHAU, Mário (2001). *As Forças Armadas em Tempo de Mudança. Uma Sondagem à Opinião Pública nas Vésperas do Século XXI*. Lisboa: Edições Cosmos e IDN.

Publicações Militares

- Despacho n.º 68/2007, de 18 de Setembro, do CEMFA. *Regulamento das Colocações dos Militares da Força Aérea*.
- Despacho n.º 31/2000/A, de 13 de Julho, do CEMFA. *Medidas de Protecção à Maternidade*.
- Ferreira, João (2008). *As Mulheres na Força Aérea*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- Fuzeiro, Maria (2002). *A Maternidade no Âmbito das Forças Armadas*. Sintra: Instituto de Altos Estudos da Força Aérea.

Internet

- <http://www2.seg-social.pt/>
- <http://www.cite.gov.pt/cite/Protcmat.htm>
- <http://www.paraquedistas.com.pt/34103/index.html>
- <http://www.aps.pt/ivcong-actas/Acta011.PDF>



Entrevistas

- Tópico de Entrevista: A protecção da maternidade e da paternidade no âmbito da Força Aérea. Com o Sr. TENGEN Victor Morato, Comandante do Pessoal da Força Aérea, em Alfragide, 29 de Janeiro de 2009.
- Tópico de Entrevista: A protecção da maternidade e da paternidade no âmbito da Força Aérea. Com o Sr. TCOR Henrique Faustino, Chefe do Serviço de Acção Social, em Alfragide, 4 de Fevereiro de 2009.
- Tópico de Entrevista: A protecção da maternidade e da paternidade no âmbito da Força Aérea. Com a Sr.^a. Dr.^a Helena Nogueira, Assistente Social do SAS, em Alfragide, 11 de Fevereiro de 2009.
- Tópico de Entrevista: A protecção da maternidade e da paternidade no âmbito da Força Aérea. Com a Sr.^a. Dr.^a Paula Fernandes, Assistente Social do SAS, em Alfragide, 18 de Fevereiro de 2009.



Anexo A – Tabelas

Tabela 1 – Efectivos da Força Aérea na efectividade de serviço (31DEZ08)

SEXO	QP	RC	RV	CIVIS
MASCULINO	3586	2261	0	560
FEMININO	305	928	0	681
TOTAL	3891	3189	0	1241

Fonte: Anuário Estatístico da Força Aérea – 2008



Tabela 2 – Evolução do número de mulheres militares na Força Aérea

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Q.P.	12	16	30	45	73	95	119	155	188	235	270	305
RC/RV	506	537	580	675	858	948	979	1000	985	1017	1010	928

Fonte: Anuário Estatístico da Força Aérea – 2008



Tabela 3 – Número de casamentos/uniões de facto entre militares da Força Aérea

OFICIAL	OFICIAL	74
	SARGENTO	13
	PRAÇA	58
SARGENTO	SARGENTO	40
	PRAÇA	86
PRAÇA	PRAÇA	231
	TOTAL	502

Fonte: Inquérito às mulheres militares – 2008



Tabela 4 – Número de mulheres que deixou de cumprir serviços devido aos filhos

	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
“Não”	50	54,9	58,8	58,8
“Sim”	18	19,8	21,2	80,0
“Não sabe”	17	18,7	20,0	100,0
Total	85	93,4	100,0	
“Branco”	6	6,6		
TOTAL	91	100,0		

Fonte: Inquérito às mulheres militares – 2008



Tabela 5 – Conciliação da condição de mãe com a de militar

		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validação	“Não”	27	29,7	30,0	30,0
	“Sim”	47	51,6	52,2	82,2
	“Não sabe”	16	17,6	17,8	100,0
	Total	90	98,9	100,0	
“Branco”		1	1,1		
TOTAL		91	100,0		

Fonte: Inquérito às mulheres militares – 2008



Tabela 6 – Motivos apontados para a não conciliação da condição de mãe/militar

	Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validação	Filhos	2	2,2	14,3	14,3
	Flexibilidade Horários	3	3,3	21,4	35,7
	Serviços/Missões	5	5,5	35,7	71,4
	Outros	4	4,4	28,6	100,0
	Total	14	15,4	100,0	
“Não sabe/responde”		77	84,6		
TOTAL		91	100,0		

Fonte: Inquérito às mulheres militares – 2008



Tabela 7 – Compatibilidade entre a condição de casada com a carreira militar

		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validação	“Não”	16	17,6	17,8	17,8
	“Sim”	71	78,0	78,9	96,7
	“Não Sabe”	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	98,9	100,0	
“Branco”		1	1,1		
TOTAL		91	100,0		

Fonte: Inquérito às mulheres militares – 2008



Tabela 8 – Os dois cônjuges colocados na mesma Unidade ajuda na organização familiar

	Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validação	“Não”	7	7,7	7,7	7,7
	“Sim”	77	84,6	84,6	92,3
	“Não Sabe/Responde”	7	7,7	7,7	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

Fonte: Inquérito às mulheres militares – 2008



Tabela 9 – Mães militares que deixaram de frequentar cursos devido aos filhos

	Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validação	“Não”	48	52,7	52,7	52,7
	“Sim”	21	23,1	23,1	75,8
	“Não Sabe/Responde”	22	24,2	24,2	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

Fonte: Inquérito às mulheres militares – 2008



Tabela 10 – Mulheres que conheceram o marido/pessoa com quem vivem na FAP

Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
“Não”	15	16,5	16,5	16,5
“Sim”	76	83,5	83,5	100,0
TOTAL	91	100,0	100,0	

Fonte: Inquérito às mulheres militares – 2008



Anexo B – Entrevistas

Entrevistas Efectuadas

- Sr. TENGEN Victor Morato, Comandante do Pessoal da Força Aérea (cPESFA);
- Sr. TCOR Henrique Faustino, Chefe do Serviço de Acção Social (SAS);
- Dr.^a Helena Nogueira, assistente social do SAS;
- Dr.^a Paula Fernandes, assistente social do SAS.

1. Considera que, actualmente na Força Aérea, as medidas de protecção à maternidade (Despacho nº 31/00/A do CEMFA, de 13 de Julho) carecem de revisão?
2. Considerando o actual “Regulamento das Colocações dos Militares da FAP”, na sua opinião que medidas se poderiam introduzir para harmonizar a vida profissional com a organização familiar?
3. Relativamente a situações em que ambos os progenitores são militares, na sua opinião que medidas se poderiam implementar relativamente à nomeação para os serviços de escala e para as missões de serviço?
4. Relativamente à nomeação para a frequência de cursos de promoção/formação que medidas julga que poderiam ser tomadas para conciliar a vida familiar com a carreira militar, sem qualquer prejuízo de progressão na mesma?
5. Relativamente a situações de famílias monoparentais, na sua opinião que medidas se poderiam implementar relativamente à nomeação para os serviços de escala/missões de serviço?
6. Considerando que a condição militar, se caracteriza fundamentalmente por uma permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais, que outras sugestões propunham no âmbito da protecção da maternidade/paternidade?